

報道関係者 各位

担	令和6年3月4日
当	岐阜労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 柴田 美登里
	雇用環境・均等室長補佐 東 彰子
	電話 058-245-1550

『くるみん』認定のお知らせ

岐阜労働局（局長 千葉 登志雄）は、次世代育成支援対策推進法に基づき以下の企業を認定しました。

今回の認定により、岐阜労働局管内のくるみん認定企業は、計68社となりました。

本認定は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業が岐阜労働局へ申請することにより、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けることができるものです。

（認定マーク）



社会保険労務士法人山内事務所

（多治見市 社会保険労務士業）

認定年月日：令和6年2月19日

計画期間：令和3年3月26日～令和5年3月25日



（左から雇用環境・均等室長の山村、代表社員 山内英樹 氏）

※取組内容等については別添をご覧ください。

くるみん認定に係る事業所情報・取組状況

(事業所情報)

事業所名	社会保険労務士法人山内事務所		
所在地	岐阜県多治見市明治町2丁目30番地		
代表者名	代表社員 山内 英樹		
業種	社会保険労務士業	労働者数	11人

(認定情報)

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和6年2月19日		
認定回数	1回目		
計画期間	令和3年3月26日～令和5年3月25日		
男性の育休取得状況	100% (1人取得)	女性の育休取得状況	100% (2人取得) (平成31年3月26日～ 令和5年3月25日)
仕事と育児の両立推進に係る取組	<p>○仕事と育児の両立に係る状況や職員のニーズを把握し、育児休業取得が業務に及ぼす影響を想定して業務効率化に向けた取り組みを検討・実施しました。結果、労働者数が少ない中でも、男性職員1名が計画的に育児休業を取得することができました。</p> <p>○育児休業取得希望者と面談を行い、制度理解を深め、ニーズにあった休業を提案して取得促進に取り組みました。</p>		
育児のための各種制度等	○小学校就学の始期まで利用可能な育児短時間勤務制度を導入しています。		
その他の取組 (時間外労働の削減・年休の取得促進等)	<p>○年次有給休暇取得奨励月を定めて周知しました。</p> <p>○会議において年次有給休暇取得率を個別に確認し、取得が進んでいない職員へ声掛けを行ないました。また、半日有給と半日テレワークの組み合わせなどの取得しやすい方法について情報共有を行いました。</p>		
会社からひとこと	<p>当法人が第一に考えていることは「職員ファースト」です。まずは職場のモチベーションが少しでも上がる様に心掛けています。顧問先の満足度を向上させ、事務所規模の拡大を目指すには、職員の長期雇用と人材育成が不可欠です。その為に、①働き方は自分で決める、②定期的な職場の親睦会開催、③人間ドック費用の負担、④勉強会の実施、⑤研修会への積極参加など職場環境の改善に取り組んでいます。今後もさらに良い職場づくりをみんなで考え実践してまいります。そして、顧問先への展開も行なっていきたいと考えています。</p>		

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧（岐阜県）

※黄色欄太字が今回新たに認定したもの ※認定年順に掲載

「プラチナくるみん」認定

認定企業数： 3 社

認定件数： 3 件

企業名	所在地	認定年	プラス認定年
イビデン株式会社	大垣市	2020年	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2020年	
医療法人和光会	岐阜市	2016年	

「くるみん」認定

認定企業数： 68 社

認定件数： 115 件

(うちプラス認定企業は2社)

(うちプラス認定件数は2件)

企業名	所在地	認定回数	認定年	プラス認定年
社会保険労務士法人山内事務所	多治見市	1	2024年	
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	1	2020年	2024年
社会福祉法人 はしま	羽島市	2	2023年 2021年	
株式会社恵那金属製作所	中津川市	1	2023年	2023年
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	1	2023年	
株式会社大垣共立銀行	大垣市	6	2023年	
			2018年	
			2015年	
			2012年	
			2009年	
2007年				
カイインダストリーズ株式会社	関市	1	2023年	
大垣西濃信用金庫	大垣市	2	2023年	
			2019年	
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	1	2023年	
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	1	2023年	
岐阜信用金庫	岐阜市	6	2023年	
			2020年	
			2016年	
			2013年	
			2010年	
2007年				
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	1	2022年	
株式会社トーカイ	岐阜市	8	2022年	
			2020年	
			2018年	
			2015年	
			2013年	
			2011年	
			2009年	
2007年				
株式会社橋本	可児市	2	2022年	
			2014年	
株式会社五月商店	各務原市	1	2022年	

中部薬品株式会社	多治見市	4	2022年	
			2020年	
			2019年	
			2015年	
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	1	2021年	
株式会社市川工務店	岐阜市	3	2021年	
			2016年	
			2011年	
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	1	2021年	
株式会社メルコエアテック	中津川市	2	2021年	
			2018年	
太平洋工業株式会社	大垣市	4	2020年	
			2017年	
			2011年	
			2008年	
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	1	2020年	
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	3	2020年	
			2014年	
			2012年	
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	3	2020年	
			2015年	
			2013年	
株式会社敬愛	岐阜市	1	2019年	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	1	2018年	
東清株式会社	中津川市	2	2017年	
			2014年	
平和メディク株式会社	高山市	1	2017年	
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	6	2017年	
			2015年	
			2013年	
			2011年	
			2009年	
2007年				
株式会社平成観光	多治見市	1	2017年	
萩原北醫院	下呂市	1	2017年	
東美濃農業協同組合	中津川市	1	2017年	
株式会社中広	岐阜市	1	2017年	
MMC リョウテック株式会社	安八郡神戸町	1	2016年	
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	1	2016年	
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	1	2016年	
岐阜車体工業株式会社	各務原市	1	2015年	
T S U C H I Y A 株式会社	大垣市	1	2015年	
タック株式会社	大垣市	1	2015年	
アピ株式会社	岐阜市	1	2015年	
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	4	2015年	
			2013年	
			2011年	
			2007年	

C,WORK株式会社	羽島市	1	2015年	
株式会社ザイタック	土岐市	2	2015年 2012年	
社会福祉法人和光会	岐阜市	3	2014年 2012年 2010年	
サン工機株式会社	大垣市	1	2014年	
サトウパック株式会社	美濃市	2	2014年 2012年	
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	1	2014年	
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	1	2014年	
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	1	2014年	
医療法人和光会	岐阜市	2	2013年 2009年	
株式会社アドバンス経営	岐阜市	1	2013年	
高山信用金庫	高山市	1	2013年	
クラレプラスチックス株式会社	不破郡垂井町	1	2013年	
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	1	2012年	
イビデン株式会社	大垣市	1	2012年	
株式会社SEIWA	岐阜市	1	2012年	
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	1	2011年	
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	1	2010年	
株式会社サムソン	岐阜市	1	2009年	
株式会社アクトス	多治見市	1	2009年	
美濃工業株式会社	中津川市	1	2009年	
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	1	2009年	
東濃信用金庫	多治見市	1	2009年	
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	1	2009年	
株式会社東洋	飛騨市	1	2008年	
生活協同組合コープぎふ	各務原市	1	2008年	
株式会社バロー	多治見市	1	2007年	
株式会社十六銀行	岐阜市	1	2007年	

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>改正前くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>トライくるみん</p>  </div> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>新しいくるみん</p>  </div>
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>	
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p>	<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>	
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 30% 以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が 90% 以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が 70% 以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が 90% 未満かつ(2)が 70% 未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が 90% 以上または(2)が 70% 以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。